

نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها في إدارة الأزمات دراسة تطبيقية لعينة من موظفي الجامعة التقنية الجنوبية

م.م. أمل طه ياسين

جامعة البصرة /كلية الإدارة والاقتصاد

amal.taha@uobasrah.edu.iq

تاريخ قبول النشر : 2023 / 8 / 10

تاريخ استلام البحث : 2023/7/25

المستخلص:

يهدف هذا البحث الى معرفة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة الأزمات في الجامعة التقنية الجنوبية، وذلك لتأثيرها في تطور ونجاح المؤسسة. ولتحقيق هذا الغرض تحتاج المؤسسات الى زيادة وعي موظفيها وزيادة معرفتهم بأهمية نظم معلومات الموارد البشرية، و التي من الممكن ان تغير واقع العمل الى طرق تكنولوجية مستحدثة، وقد شمل البحث عينة من موظفي الجامعة البالغ عددهم (317) موظفا وموظفة وقد تم اختيارهم بالطرائق العشوائية، وقد استعانت الباحثة بالاستبانة بغية الوصول الى أهداف البحث، بالاعتماد على المنهج الاستطلاعي التحليلي و تم اعتماد مجموعة من الادوات الاحصائية المتمثلة بـ (الالتواء والنقلاطح ، الاحصاء الوصفي المتمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ،معامل الاختلاف ،معامل ارتباط بيرسون ، تحليل المسار لقياس التأثير بين المتغيرات). تم تطبيق تلك الادوات الاحصائية بواسطة برنامج (SPSS.V.23) و (AMOS.V.23) وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات من اهمها ان الكلية التقنية لديها نظم معلومات بشرية يدير الأزمات التي تتعرض لها، وتوجد دورات تدريبية وتنقيفية من اجل استخدام برامج نظم المعلومات الادارية في مجال التعرف على الأزمات ومواجهتها، اما التوصيات فيوصي البحث بضرورة زيادة تعميم النظام على جميع الاقسام والوحدات الادارية، زيادة عدد الموظفين المتدربين على البرنامج لتسهيل استخدامه.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، إدارة الأزمات، تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير.

Human resources information systems and their impact on crisis management - an applied study of a sample of employees of the Southern Technical College

**Assistant Teacher: Amal Taha Yassin
College of Administration and Economics / University of Basrah**

Abstract:

This research aims to know the impact of human resources information systems in crisis management at the Southern Technical University, due to its impact on the development and progress of the institution. To achieve this purpose, institutions need to increase the awareness of their employees and increase their knowledge of the importance of human resource information systems, which can change the reality of work to new technological methods. The researcher used the questionnaire in order to reach the objectives of the research, based on the exploratory analytical method, and a set of statistical tools were adopted (skewness and kurtosis, descriptive statistics represented by the arithmetic mean and standard deviation, coefficient of variation, Pearson's correlation coefficient, path analysis to measure the effect between variables). These statistical tools were applied by (SPSS.V.23) and (AMOS.V.23) programs. The research reached a set of conclusions and recommendations, the most important of which is that the College of Technology has human information systems that manage the crises it is exposed to, and there are training and educational courses from In order to use management information systems programs in the field of identifying and confronting crises, as for the recommendations, the research recommends the necessity of increasing the generalization of the system to all departments and administrative units, increasing the number of employees trained on the program to facilitate its usage.

Keywords: human resource information systems, crisis management, human resource planning, recruitment, training and development.

المقدمة:

ان نجاح المؤسسات في غالبية الأحيان وزيادة قدرتها في مواكبة التطورات يكمن في الانظمة التي تعتمدها في مواكبة ازماتها، اذ تعد نظم معلومات الموارد البشرية من الانظمة الفرعية الخاصة بنظم المعلومات الادارية و نجد أن هناك إجماع لدى الكتاب والباحثين والممارسين للعمل الإداري على أهمية المعلومات باعتبارها عصب نجاح عمل المؤسسات، كما ازداد الاهتمام بالمعلومات وبمتطلبات بنائها ونجاحها ومجالات استخدامها ، خصوصاً وأن المؤسسات تواجه تحدياً جوهرياً متمثل بمدى قدرتها على أن تعمل وتبقى بحيوية في ظل أعمال يسودها الأزمات و التغيير واللاتأكد ،بل ان حدوث الأزمات اصبح متوقع لجميع المؤسسات ومنها الجامعات ، التي تمتاز بكونها بيئة مفتوحة على ما حولها مع سهولة تعرضها للازمات الداخلية والخارجية لذا لا بد من تطبيقها لأنظمة تمكنها من مواجهة التحديات والازمات والتأقلم معها (موسى و خزعل ،2021: 35). و بالعودة الى التغييرات البيئية المتسارعة الى اثرت على جميع المؤسسات والتي ادت الى توافر المعلومات بكميات هائلة وندرة الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع الكم الهائل من المعلومات ،وضمن اعتماد نظام معلومات يوفر المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية وكذلك تزود الادارات كافة بالمعلومات التي تحتاجها بما يسهم في انجاز اعمال المؤسسة بكفاءة وفاعلية، وبالنظر للدور الرئيس الذي تشغله إدارة الموارد البشرية من جهة والتطورات التكنولوجية الهائلة من جهة اخرى اصبح اهتمام المؤسسات بتوافر نظم معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسة وذلك لغرض الوصول للمعلومات بسهولة والقدرة على اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية (Prashanth& Jaiganesh, 2014:189)ويمكن وصف نظم معلومات الموارد البشرية هو نظام

متكامل يستخدم لجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للمؤسسة التي تتكون من قواعد البيانات وتطبيقات الكمبيوتر والأجهزة والبرامج اللازمة لجمع و تسجيل وتخزين وتقديم ومعالجة البيانات لوظيفة الموارد البشرية (Al-Shibly, 2011:157). فضلا عما سبق فإن الأزمات في المؤسسات هي تغيير مفاجئ يحدث على البيئة الداخلية أو الخارجية للمؤسسة والتي لم تتوقعها أو تخطط لمواجهتها مسبقاً والأزمات متعددة الأنواع (إدارية ، مالية ، اقتصادية ، وإعلامية) لا يمكن حصرها في مجال معين، قد تكون الأزمات نتيجة موقف وشعور بالخطر في إدارة المؤسسة مما يستدعي زيادة الجهود للسيطرة عليها وتحديد متغيراتها وتجنب مخاطرها (Abedlqader,2020:72). ويمكن وصف إدارة الأزمات بأنها الآلية التي تركز على العمل الجماعي لحل الأزمات على الفور والتخفيف من تأثيرها وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لمواجهتها (Makkawi, 2004:7) .

يسعى البحث الحالي الى معرفة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة الأزمات في (الجامعة التقنية الجنوبية) مجتمع البحث وذلك من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي في اختبار التأثير بين متغيرات البحث، و لتحقيق هذا الغرض، سيتم مناقشة الأدبيات السابقة وبناء الفرضيات في المقاطع القادمة، ومن ثم سوف نتناول الاطار النظري والمنهجي ونتائج تحليل البيانات. وبالنهاية، سيتم صياغة مجموعة الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل اليها.

المبحث الأول/ الدراسات السابقة ومنهجية البحث

أولاً: بعض الدراسات السابقة :

1- دراسة (Rangriz & Azadegan, 2011) The Impact of Human Resource Information System on Strategic Decisions in Iran

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على القرارات الاستراتيجية، وقد اعتمد اسلوب التحليل الوصفي واعتماد استمارة الاستبيان اذ تم توزيع الاستمارات على 172 موظف موزعة على انواع متعددة من البنوك الايرانية، وقد توصلت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات ابرزها ان نظام معلومات الموارد البشرية يستخدم من قبل خبراء الموارد البشرية في دعم القرارات الاستراتيجية بما يعزز المكانة المهنية.

2- دراسة (العموش،الروشان،2013) دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني: تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الاهتمام بنظام المعلومات البشرية و الوقوف على مستوى أدائه، وتمثل مجتمع الدراسة من القائمين على إدارة الموارد البشرية (مدير ، نائب مدير ، مساعد مدير) في الفنادق الأردنية ذات تصنيف خمس نجوم ، وهذه الفنادق موزعة بواقع (13) في مدينة عمان و (6) في البتراء و (5) في العقبة و (4) فنادق في البحر الميت ، تم الاعتماد على الاستبانة ووزعت (77) استبانة، وتوصلت الدراسة الى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي .

3- دراسة(عبد القادر ،2016) ،واقف متطلبات إدارة الأزمات في الإدارة العامة : تهدف الدراسة الى التعرف على مفهوم الازمة ومهامها ومتطلباتها وجذورها واسبابها ، وتمثل مجتمع الدراسة في اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اازاد في ايران ،اعتمدت الدراسة على اسلوب دراسة الحالة وتوزيع استمارة الاستبانة لموظفي جامعة الاستقلال في اريحا - فلسطين عينة

عشوائية طبقية مكونة من (150) موظف وموظفة من مجتمع الدراسة ، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها ضرورة ايجاد إدارة خاصة بإدارة الأزمات ونظام اداري متخصص لإدارة الازمة التي تواجه الجامعة.

4- دراسة (Abedlqader,2020) The Extent of Security Media Contribution in the Management of Crises from the Viewpoint of Students at Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh

تهدف الدراسة للتعرف على مدى مساهمة الإعلام الأمني في إدارة الأزمات ، واستخدام المنهج الوصفي في الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلاب في الكليات (العلوم الإدارية ، العدالة الجنائية ، العلوم الاستراتيجية ، العلوم الاجتماعية) في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، واعتماد استمارة الاستبيان اذ تم توزيع الاستمارات على(255) طالب ،توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها مساهمة الإعلام الأمني في دعم واستقرار الأمن العام بدرجة عالية من استجابات مجتمع الدراسة، يقدم الإعلام الأمني صورة واضحة للوقائع والأحداث الأمنية بدرجة عالية. ودرجة استجابات مجتمع الدراسة، فإن الإعلام الأمني حريص على عرض الأزمات بدرجة عالية من استجابة مجتمع الدراسة.

ثانياً: مشكلة البحث:

ظهرت قضية البحث من موضوعها الذي يبحث عن إدارة الأزمات خاصة ونحن نعيش في ظل ظروف استثنائية دائمة التغيير، اذ لا توجد مؤسسة تعمل الا وتتعرض الى انواع متعددة من الأزمات، بصورة عامة ان المؤسسات التي تبحث عن النجاح والاستمرار تمتلك إدارة تختص بأداة الأزمات، وان الجامعة التقنية الجنوبية واحدة من المؤسسات التي تتعرض الى الأزمات المتجددة والمتكررة ولا بد من تشكيل إدارة خاصة تعمل بشكل مستمر لإيجاد الحلول، لكن هذه الإدارة بحاجة الى الدعم المادي والبشري والتقني ،لذا سنتحدث في هذا البحث عن الموضوع الحيوي والفعال

على مستوى الجامعة التقنية الجنوبية، ومعرفة كيف يمكن للمؤسسة المبحوثة، تخطي الأزمات من خلال ما تمتلكه من تقنيات وكوادر بشرية وانظمة معلومات. كما تعد أقسام الموارد البشرية الموجودة داخل الجامعات ذات أهمية قصوى لتسهيل التدفق الحر للمعلومات وضمان تحقيق نجاح المؤسسة يعد مستوى الكفاءة الموجود بالفعل في قسم الموارد البشرية أحد العوامل التي تلعب دوراً في كيفية تنفيذ التقنيات الجديدة بسلاسة لذا عندما يتعلق الأمر بالموارد البشرية ، فإن امتلاك القدرة على إدارة كميات هائلة من البيانات قد يؤدي إلى توفير التكاليف إدارة الموارد البشرية الشاملة عادة تحتاج للمساعدة في إعداد الأشياء وتشغيلها في مجموعة متنوعة من المجالات المختلفة مع الالتزام أيضاً بجميع اللوائح المعمول بها. الهدف الأساسي لأي نظام معلومات الموارد البشرية هو الاحتفاظ بمستودع لسجلات الموظفين بالإضافة إلى أنواع أخرى من البيانات التشغيلية ، مثل عقود التوظيف (Faeq & Ahmed, 2023:220).

تأسيساً على ما سبق ذكره يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل التالي ((ما هو تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة الأزمات في الجامعة التقنية الجنوبية مجتمع البحث)).

ثالثاً: أهداف البحث :

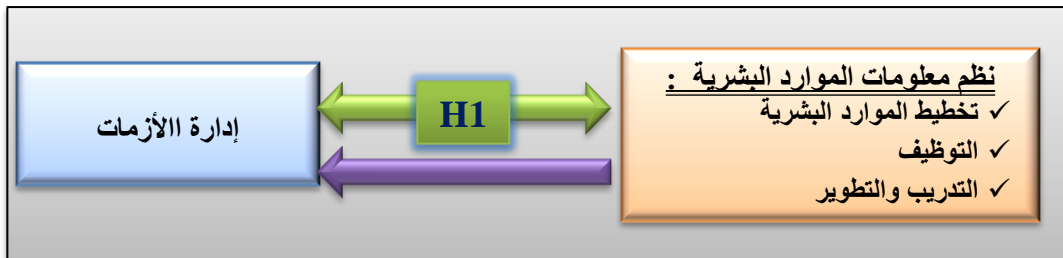
- اتفقت اغلب الباحثين على ان أهداف اي دراسة هي امتداد لمشكلة وتساؤل البحث لذا فإن الباحثة تسعى من خلال هذا البحث الى تحقيق الأهداف التالية:
- 1- معرفة كيف تتصدى الجامعة التقنية الجنوبية للزمات التي تواجهها.
 - 2- التعرف على مدى مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة الأزمات.
 - 3- الوصول إلى توصيات تساهم في تعزيز تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة الأزمات وتنمية قدرات منسوبيها.

رابعاً: اهمية البحث :

تظهر اهمية البحث من مشكلة البحث نفسها كونها الدراسة الاولى حسب علم الباحثة التي حاولت الجمع بين متغيرات البحث الحالي (نظم معلومات الموارد البشرية) كمتغير مستقل ،(إدارة الأزمات) كمتغير تابع، كما سيساعد البحث في التعرف على أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة الأزمات في الجامعة المبحوثة، وكون ان الجامعة من المؤسسات العريقة التي لا بد وان تختص بإدارات ناجحة ومتميزة في إدارة الأزمات ، لذا اهتمت الباحثة بمعرفة طريقة عمل الجامعة بحل الأزمات ومعالجتها من خلال ما تمتلكه من نظم وبرامج معلوماتية.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث :توضح هذه الفقرة الانموذج الفرضي للبحث والذي تظهر فيه طبيعة العلاقة بين المتغيرين التي جرى على اساسها صياغة مشكلة البحث. وكما موضحة في الشكل (1) وقد تم اختيار ابعاد المتغيرات استناداً للمسوحات الفكرية والادبيات السابقة وبما توفر للباحثة من مصادر، اذ تم الاعتماد على دراسة (Mondy et al.,2016). لتحديد ابعاد المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) المتمثلة بـ(تخطيط الموارد البشرية ،التوظيف ، التدريب والتطوير) وتم الاعتماد على دراسة (عبد القادر،2016) في المتغير التابع (إدارة الأزمات) ، ويمثل المخطط الاتي العلاقة بين متغيرات الدراسة وهي:

الشكل(1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر : من اعداد الباحثة استناداً الى ما عكسته الادبيات السابقة

سادساً: تطوير فرضيات البحث :

- الفرضية الرئيسية H1:- توجد علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية ومعنوية بين نظم معلومات الموارد البشرية وإدارة الأزمات.
- وتتنبق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية:
- H1-a: توجد علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تخطيط الموارد البشرية وإدارة الأزمات.
- H1-b: توجد علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التوظيف وإدارة الأزمات.
- H1-c: توجد علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التعويضات وإدارة الأزمات.

سابعاً: العينة والإجراءات :

اعتمدت الباحثة على مصدرين في الحصول على البيانات،المصدر الاول من خلال ما توفره الدراسات السابقة لتغطية الجانب النظري، أما الاتجاه الثاني فقد تم استخدام استمارة استبانة لغرض جمع البيانات الميدانية ، وقد تم الاستعانة بالمقياس المستخدم من قبل (العموش والروسان،2013) لقياس المتغير المستقل بعد اجراء بعض التعديلات ليتناسب مع البحث الحالي في حين تم الاعتماد على (عبد القادر ،2016) لقياس المتغير التابع بعد تكييفه ليلائم البحث الحالي ايضاً وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات ، وتم توزيع استمارة الاستبانة على عينة من موظفي الجامعة التقنية الادارية ، اذ تم توزيع (325) استمارة استبيان وكانت الصالحة للتحليل (317) بواقع (98%).

ثامناً: الاساليب الاحصائية المستخدمة :

اعتمدت الباحثة على مجموعة من الاساليب الاحصائية منها (الالتواء والتفرطح، الاحصاء الوصفي المتمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ،معامل ارتباط بيرسون ، تحليل المسار لقياس التأثير بين المتغيرات) ، تم تطبيق تلك الادوات الاحصائية بواسطة برنامجي (SPSS.V.23)و (AMOS.V.23).

المبحث الثاني/ الإطار النظري

أولاً: مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية: يسهم التطور التكنولوجي المتسارع وزيادة المعلومات في توافر قاعدة معلومات كبيرة، وبالأخص ونحن نعيش في ظل تطورات متسارعة في وسائل الاتصال التكنولوجي، ولغرض مواكبة هذا التطور في بيئة شديدة التعقيد وبسبب التأخر الحاصل في انجاز المعاملات وتأخر انظمة اتخاذ القرارات ظهرت الحاجة الى تصميم انظمة المعلومات الخاصة بموظفي المؤسسة، لغرض تسهيل وصول المعلومات لمتخذي القرار (Hall & Hall, 2002:13). فضلاً عما سبق يمكن تلخيص مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية في الجدول (1) المدرج في ادناه:

الجدول (1) مفاهيم نظم معلومات المواد البشرية

ت	اسم الباحث والسنة	المفهوم
1	Kovach, et al., 2002:43	مجموعة من القواعد والانظمة التي تستخدم لجمع وتخزين واسترجاع البيانات وتحويلها الى معلومات تحتاجها المؤسسة في معرفة نشاطات موظفيها واقسامها.
2	Al-Shibly, 2011:157	هو نظام متكامل يستخدم لجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للمؤسسة التي تتكون من قواعد البيانات وتطبيقات الكمبيوتر والأجهزة والبرامج اللازمة لجمع و تسجيل وتخزين وتقديم ومعالجة البيانات لوظيفة الموارد البشرية .
3	Nagendra & Deshpande, 2014:62	احد أهم أنظمة المعلومات الإدارية ، والذي يساهم في وظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة ويعمل على تطويرها وتحسين انجاز اعمالها.
4	Mondy et al., 2016:34	هي برنامج منظم للحصول على المعلومات المطلوبة وفي الوقت المناسب والتي تستند إليها قرارات الموارد البشرية.

الجدول : من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة فيه

وترى الباحثة يمكن تلخيص مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية بأنها ((أحد الانظمة التابعة لنظم المعلومات الادارية التي تهتم بجمع وتخزين وتحليل البيانات وتحويلها الى معلومات تستطيع المؤسسة الاعتماد عليها والرجوع اليها عند الحاجة)).

ثانياً: أهمية نظم معلومات الموارد البشرية: توجد نظم معلومات الموارد البشرية في جميع الانشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية وهي (الزهران، 2015: 22).

- 1- اعداد السجلات الخاصة ببيانات الموظفين من خلال توظيفها باستخدام الحاسبات والتي توفر الوقت والجهد التي يمكن ان يبذلها الموظفين.
- 2- تستخدم إدارة المواد البشرية الانظمة في الاختيار والتعيين لما لها من أهمية كبرى في تخزين وحفظ المعلومات لكافة المرشحين للوظائف الشاغرة.
- 3- السرعة في اتخاذ القرار فيما يتعلق بعلاوات وترقيات الموظفين وتخفيض التكاليف وزيادة الدقة والسرعة في اعداد القوائم الخاصة بكلا من الاجور والمكافأة وتقديمها في الوقت المناسب.

ثالثاً: أهداف نظم معلومات الموارد البشرية: اشار (هزايمة، 2013: 170) إن الهدف الرئيس لنظم معلومات إدارة الموارد البشرية هو توافر احتياجات إدارة الموارد البشرية والإدارة الأخرى بما تحتاجه المؤسسة من معلومات، بصيغها المختلفة بدقة وسرعة وحدائة. بما يساعد المسؤولين على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب. واهم الأهداف الفرعية لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية تكمن في تحديد احتياجات إدارة الموارد البشرية بمختلف وظائفها من المعلومات والعمل على تلبية تلك الاحتياجات بأقل جهد ووقت.

رابعاً: خصائص نظم معلومات الموارد البشرية : تتصف نظم معلومات الموارد البشرية بمجموعة من الخصائص اهمها انها تتعامل مع بيانات الافراد المتواجدين في المؤسسة وكذلك توفر الاحتياجات المستقبلية من تلك البيانات، كما تعد انظمة

معلومات الموارد البشرية نظاماً وظيفياً متكامل مع الانظمة الفرعية التي تمتلكها المؤسسة (المرشدي، 2019: 1238).

خامساً: مقياس نظم معلومات الموارد البشرية: بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة لتحديد المقاييس المعتمدة في قياس نظم معلومات الموارد البشرية تم اعتماد الباحثة على المقياس الذي اعتمده اغلب الباحثين وتم الاستناد على دراسة كلا من (العموش والروسان، 2013) و دراسة (Mondy et al., 2016).

1- تخطيط الموارد البشرية: (تخطيط القوى العاملة) هو عملية منهجية لمطابقة العرض الداخلي والخارجي للأشخاص مع فرص العمل المتوقعة في المؤسسة خلال فترة زمنية محددة. وبالنظر الى تطور تخطيط القوى العاملة اذ يتضمن خطة العمل وبيانات الموارد البشرية والتحليلات الإحصائية لتلك البيانات، كما يتم دمجها أيضاً في عملية التخطيط التجاري والمالي ، لذلك فهي توفر الاساس لخطة تتماشى مع استراتيجية العمل، يتكون تخطيط الموارد البشرية من مصدرين: (العرض والطلب) توضح توقعات الطلب تحديد عدد ومهارات وموقع الموظفين الذين ستحتاجهم المؤسسة في التواريخ المستقبلية لتحقيق أهدافها، اما العرض يشمل تحليل متطلبات الموظف وتوافره، يمكن للمؤسسة تحديد ما إذا كان سيكون لديها فائض أو نقص في الموظفين. يجب أن تكون عملية تخطيط الموارد البشرية مستمرة، يمكن أن تؤثر الظروف المتغيرة على المؤسسة بأكملها.

2- التوظيف: هو عملية جذب الأفراد في الوقت المناسب وبأعداد كافية وبمؤهلات مناسبة للتقدم لوظائف مع مؤسسة، قد تختار المؤسسة بعد ذلك المتقدمين ذوي المؤهلات الأكثر ارتباطاً بالتوصيف الوظيفي. ومع ذلك ، فإن العثور على الطريقة المناسبة لتشجيع المرشحين المؤهلين على التقدم للوظيفة أمر في غاية الأهمية ، لأن تكاليف التوظيف قد تكون باهظة الثمن. وبالتالي ، يمكن أن يكون لبرنامج التوظيف الذي يعمل بشكل صحيح تأثير كبير على النتيجة النهائية للمؤسسة، ويمكن وصف التوظيف بأنه العملية التي تضمن من خلالها

المؤسسة أن يكون لديها دائماً العدد المناسب من الموظفين ذوي المهارات المناسبة في الوظائف المناسبة، في الوقت المناسب، لتحقيق الأهداف التنظيمية.

3- التدريب والتطوير: ويشمل معلومات الوصف الوظيفي التي تعد مهمة في تحديد احتياجات التدريب والتطوير، إذا يشير إلى أن الوظيفة تتطلب معرفة أو مهارة أو قدرة معينة ، والشخص الذي يشغل هذا المنصب لا يمتلك جميع المؤهلات المطلوبة ، فمن المحتمل أن يكون التدريب أو التطوير بالترتيب، لذا يجب توجيه التدريب إلى مساعدة العمال في أداء الواجبات المحددة في توصيف وظائفهم الحالية أو في تطوير المهارات من أجل مسؤوليات أوسع ويمكن وصف التدريب هو الأنشطة المصممة لتزويد المتعلمين بالمعرفة والمهارات اللازمة لوظائفهم الحالية اما التطوير هو التعلم الذي يتجاوز وظيفة اليوم ويركز بشكل أكبر على المدى الطويل وبمعنى اخر التدريب والتطوير هو جهد مستمر مصمم لتحسين كفاءة الموظفين والأداء التنظيمي).

((وترى الباحثة ان ابعاد نظم المعلومات الموارد البشرية تعتمد اساساً على تطوير وتحسين كل وظائف إدارة الموارد البشرية لكن بطرائق تكنولوجية مستحدثة))

سادساً: ايجابيات وسلبيات تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات:

يعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من القرارات الاستثمارية الكبيرة لكافة المؤسسات، اذ لا بد من التركيز على تطبيق النظام بإيجابيه وقد وضحت العديد من الدراسات ايجابية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية منها تحقيق الدقة والسرعة في انجاز العمل ،القدرة في الوصول الى المعلومات في الوقت المناسب كما ان تحقيق ايجابيات النظام تنعكس بصورة مباشرة على مستويات التشغيل في المؤسسة وكذلك على خطط إدارة الموارد البشرية وهذا ما اشار اليه (Kovach et al.,2002:47) واتفق معه (Al-Shibly, 2011:157-158) يمكن لنظام معلومات الموارد البشرية أن يدعم التخطيط بعيد المدى بمعلومات لتخطيط القوى العاملة وتوقعات العرض

والطلب ، تزويد الموظفين بمعلومات عن التوظيف المتكافئ ، وانتهاء الخدمة ومؤهلات المتقدمين ، والتطوير بالمعلومات عن تكاليف البرنامج التدريبي وأداء عمل المتدرب. ويمكنه أيضاً دعم برامج التعويضات ، وتوقعات الرواتب ، وميزانيات الأجور ، وعلاقات عمل الموظف بمعلومات عن مفاوضات العقود واحتياجات مساعدة الموظفين كل هذه الأنواع من الاستفسارات تحتاج إلى معالجة بواسطة نظام معلومات الموارد البشرية. وبين (Rangriz & Azadegan, 2011:82) ان استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يوفر قيمة للمؤسسة ويحسن مهارات المورد البشري ويجعل لهم مكانة في المؤسسة تمكنهم من القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة. وبمعنى اخر أن نجاح تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية قد ظهر كتحدٍ كبير للمؤسسات التي تحاول تبرير الاستثمارات المخططة أو استرداد النفقات المرتبطة بالاستثمارات المتكبدة بالفعل، وعلى الرغم من الأدلة على زيادة استخدام التكنولوجيا المتعلقة بالموارد البشرية من قبل الشركات الفردية ، كان هناك القليل من التطور النظري في هذا المجال (Shrivastava & Shaw,2003:210).

اما فيما يخص الجانب السلبي بين (Boateng, 2007) ان تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية يواجه رفض من قبل ادارات العديد من المؤسسات ، وذلك نتيجة لتكاليفه العالية التي تتحملها المؤسسة، فضلا عن ذلك الوقت الطويل الذي تحتاجه المؤسسة في الانتقال من النظام التقليدي الى الانظمة التكنولوجية المستحدثة بالإضافة الى حاجتها الى كوادر مدربة ومجهزة بشكل جيد للتعامل مع برامج وانظمة النظام.

رابعاً: مفاهيم إدارة الأزمات: بعد الاطلاع على آراء العديد من الباحثين حول وصف إدارة الأزمات وجدت الباحثة ان هناك مجموعة من الاداء المختلفة، وقبل التطرق الى مفاهيم ووصف إدارة الأزمات لا بد من تعريف الازمة، اذ اشار (Nostrad,2010:3) الى الازمة بأنها اي خلل ممكن ان يحدث بصورة مفاجئة ويؤثر على بيئة المؤسسة

او هي حادث يصيب المؤسسة يتسبب بتعطيل العمل او تأخره .اما فيما يخص إدارة الأزمات فيمكن توضيحها في الجدول (2) المدرج في ادناه:

الجدول (2) مفاهيم إدارة الأزمات

ت	اسم الباحث والسنة	المفهوم
1	Abu Qahf, 2002: 352	عملية الاستجابة للأزمات والاستعداد لها وسرعة الاستجابة بأقل التكاليف والتنبؤ بالأزمات والسيطرة عليها لكسب ثقة القادة والمجتمع مع توفير وسائل الاتصال المناسبة لمواجهة الأزمات والتعامل معها.
2	Makkawi, 2004:7	هي الية تركز على العمل الجماعي لحل الأزمات على الفور والتخفيف من تأثيرها وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لمواجهتها .
3	Hajji ,2005: 429	هي علم يختص بالتنبؤ وبناء القدرة على معالجة ما قد يكون ممكناً أو السعي لتقليل المخاطر واستنتاج الدروس وإزالة الأعراض والأسباب.
4	Wang,2009:447	هي مجموعة من العمليات المتتالية للحفاظ على المؤسسة من اي خطر قد يحدث او تقليل خطر قد اصاب المؤسسة.
5	Margaret, 2013:3	هي اسلوب يختص بتنفيذ الاستراتيجيات المصممة لمساعدة مؤسسة معينة حدث فيها حدث سلبي بشكل مفاجئ نتيجة لأحداث غير متوقعة أو نتيجة لبعض الأحداث غير المتوقعة التي تشكل خطراً محتملاً ، الأمر الذي يتطلب اتخاذ القرارات بسرعة لتقليل الضرر على المؤسسة ، وتخصيص مدير للأزمات عند وقوع الحدث.

الجدول : من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة فيه

وترى الباحثة ان إدارة الأزمات ((هي مجموعة متسلسلة من الاجراءات التي تتخذها المؤسسة لتفادي خطر معين او لحل ازمة معينة في المؤسسة)).

خامساً: اهمية إدارة الأزمات: تقتصر اهمية إدارة الأزمات على قدرة المؤسسة على الاستجابة للأزمات قبل وقوعها، وبالتالي فهي عملية مستمرة ،اذ تكون المؤسسة

مستعدة وجاهزة بأي وقت لمواجهة الأزمات والصعوبات التي تواجهها كما ان إدارة الأزمات هي ظاهرة على جميع المؤسسات تتمكن منها والعمل على اتقانها بكفاءة وفاعلية (Pearson & Mitroff, 2019: 190). تظهر اهمية إدارة الأزمات بأنها المفتاح الرئيس في التشخيص الدقيق وفي الوقت المناسب المهيمنة للصعوبات والتحديات التي تواجه المؤسسة، هذا يتطلب معرفة ومهارات وشجاعة القيادة والقدرة على المخاطرة واليقظة. تتطلب إدارة الرضا والحافز والشعور بالإلحاح والتفكير الابداعي مع رؤية استراتيجية طويلة الاجل (Farazmand,2016:5).

سادساً: أهداف إدارة الأزمات:

إن توافر الكوادر البشرية القادرة على معرفة المشاكل الأمنية والتنبؤ بها هو أحد أهداف إدارة الأزمات ، بالإضافة إلى منحها سلطة تنظيم إدارة الأزمات قبل الحدث وإثناؤه وبعده ، مع توفير جميع الموارد المادية والمالية اللازمة لإدارة الأزمات ، والاستجابة للأزمات وسرعة الاستجابة بأقل التكاليف ، والتنبؤ بالأزمات والسيطرة عليها لكسب ثقة القادة والمجتمع ، مع توفير وسائل الاتصال المناسبة لمواجهة الأزمات. الأزمات والتعامل معها فوراً لتخفيف أثرها وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لمواجهتها (Makkawi, 2004:7). كما تهدف إدارة الأزمات الى حماية ووقاية المؤسسات والارتقاء بأدائها وتقليل المخاطر والمحافظة على نجاح المؤسسات والقدرة على معالجة اي خلل في اقسامها ووحداتها والاستفادة من نتائج معالجة الأزمات السابقة في معالجة الأزمات المستقبلية (Jasim & Yaqoop,2023).

سابعاً: متطلبات إدارة الأزمات:

تتطلب إدارة الأزمات في المؤسسات توفير قسم متخصص لإدارة الأزمات لتحليل المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها. وتتمثل المهمة في وضع نظام إنذار مبكر للأزمات لمنعها ، وتزويدهم بفريق إدارة الأزمات عند حدوثها ، وتوفير هيئة مختصة بالتنسيق ونقل المعلومات ، مع التركيز على التدريب كوسيلة للتعامل مع

الأزمات ، واعتماد نظام الفحص الدوري لخطط إدارة الأزمات ، مع تدريب موظفي المؤسسة على بناء العلاقات والثقة والتعاون بين جميع الموظفين لمواجهة الأزمات (Ludwing, 2005:13; Abedlqader,2020:75).

المبحث الثالث: الجانب الميداني

يقدم هذا الفصل نظرة عامة عن مجتمع البحث وتحليلاً للبيانات التي تخص متغيرات وابعاد البحث التي تم الحصول عليها عن طريق استمارة الاستبانة إذ تضمن البحث الحالي مجموعة من الفرضيات والأهداف المطلوب اختبارها والتحقق منها وتوضيح فيما إذا كانت هذه البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً أم لا التي تحدد نوع الأدوات و الأساليب الإحصائية المناسبة لهذه البيانات. ولغرض تحقيق ذلك تم الاعتماد على تقديم وعرض الخطوات والاجراءات الإحصائية المطلوبة لاختبار فرضيات البحث والتحقق من أهدافه.

أولاً: نظرة عامة عن الجامعة التقنية الجنوبية مجتمع البحث:

تأسست الكلية التقنية الإدارية عام 2008 . بموجب قرار وزارة التعليم العالي. وتوسعت الكلية منذ تأسيسها إلى إتباع منهجية قائمة على المسؤولية الواضحة في تحديد الجوانب التعليمية والبحثية للكلية. وتفعيل العلاقة بما يخدم المجتمع ، كما عمدت الكلية إلى تطوير الخطط الدراسية بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المستفيدة واحتياجات تنمية المجتمع .وفي ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية والتوجهات لإدارة الكلية التزمت الكلية بالتحسين والتطوير المستمر في التعامل مع الطلبة بما يحقق التوقعات المنشودة من أجل خدمة جميع القطاعات والتخصصات. وتعمل الكلية على تطوير برامجها ومقرراتها باستمرار واستحداث برامج ومقررات جديدة على نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية كما أن الكلية حريصة على إنشاء تخصصات جديدة تتناسب مع الاحتياجات العلمية والمتطلبات التنموية المختلفة. وتجتهد الكلية من أجل خدمة ورعاية أهم عنصر في العملية التعليمية ألا وهو الطالب بدءاً من خلق بيئة أكاديمية وتعليمية تعمل على

صقل وتنمية الشخصية المتكاملة وصولاً إلى التطوير والاستحداث في تشكيلات الكلية المختلفة من حيث المناهج وطرق التدريس والبرامج المقدمة هذا بالإضافة للبرامج والأنشطة التي تسعى لتعريف الطلاب بالخدمات المختلفة.

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

يستخدم الأسلوب الاحصائي في التحليل بتحديد نوع توزيع البيانات لمتغيرات البحث، فيكون (الاحصاء المعلمي) هو الأسلوب الانسب عندما تتوزع البيانات توزيعاً طبيعياً، أما في حال عدم توزيع البيانات بصورة طبيعية فيتم الاعتماد على (الاحصاء اللامعلمي)(Field,2009:145). اشارت الدراسات السابقة الى ان العينة التي تكون اكبر من (100) هي موزعة توزيعاً طبيعياً (Tabachnick& Fidell,2001)، على الرغم من ان حجم العينة قد تجاوز (50) مفردة اذن فإن بيانات البحث الحالي سيتم توزيعها توزيعاً طبيعياً بشكل اكبر الا اننا سنعتمد على اجراء هذا الاختبار للتأكد من صحة توزيع بياناتنا اذا تتوافر عدة احصاءات لتلبية هذا الغرض منها الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) والذي يتميز بدقته العالية ويوفر صورة واضحة حول طبيعة توزيع البيانات فيما اذا كانت موزعة بصورة طبيعية ام لا. اذا سيتم توضيح تفاصيل الاختبار وفق الجدول (3) المدرج في ادناه :

الجدول (3) اختبار التوزيع الطبيعي

Kurtosis			Skewness			
Z Kurtosis	Std .Er	Statis	Z Skewne:	Std .Er	Statis	المتغيرات والابعاد
0.89	.273	.306	-0.18	.137	-.76	تخطيط الموارد البشرية
-4.40	.273	.062	0.0	.137	-.57	التوظيف
0.44	.273	.627	-0.22	.137	-.62	التدريب والتطوير
-1.03	.273	.266	-0.26	.137	-.53	نظم معلومات الموارد البشرية
0.41	.273	.663	-0.23	.137	-.59	إدارة الأزمات

الجدول: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (spss.v.23) نلاحظ من خلال الجدول المذكور أنفاً ان قيم (Z Skewness ، Z Kurtosis) لجميع الفقرات تقع ضمن نطاق (± 1.96) فأن هذا يعني ان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً وان العينة ممثلة بشكل جيد لمجتمع البحث الاصيلي وان البيانات تتناسب مع اسلوب الاحصاء المعلمي (Hair et al .,2010:71).

ثالثاً: اختبار الصدق النهائي: يعبر اختبار الصدق النهائي للاستبيان عن المدى الذي يكون فيه المقياس او مجموعة المقاييس ممثلة بشكل صحيح لمتغيرات البحث وإلى إي مدى تعد اداة جمع البيانات خالية من اي خطأ مقصود (Hair et al,2019:3). ولغرض التأكد من صدق مقاييس البحث سوف يتم الاعتماد على قيم (Corrected Item–Total Correlation) التي تشير الى مدى ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالمجموع الكلي لبقية الفقرات، ومن خلال ذلك سيتم تصحيح المقياس بواسطة استبعاد الفقرات التي تحصل على قيم ارتباط غير كافية (اقل من 0.40) بهدف الابقاء على الفقرات التي تزيد صدق المقياس فعلياً وترتبط ارتباطاً جيداً وكافياً ببقية الفقرات الاخرى التي تمثل مقياساً معيناً. يشير الجدول (4) المدرج في ادناه الى الفقرات الخاصة بأداة البحث وفق مقياس (Corrected Item–Total Correlation)

الجدول (4) نتائج الصدق النهائي الداخلي

الفقرة	Corrected Item–Total Correlation	الفقرة	Corrected Item–Total Correlation	الفقرة	Corrected Item–Total Correlation
Q1	.515	Q13	.559	Q23	.710
Q2	.495	Q14	.679	Q24	.680
Q5	.481	Q15	.679	Q25	.642
Q6	.599	Q16	.649	Q26	.669
Q7	.501	Q17	.582	Q27	.651
Q8	.681	Q18	.490	Q28	.729
Q9	.642	Q19	.712	Q29	.637

.651	Q30	.637	Q20	.571	Q10
		.631	Q21	.624	Q11
		.637	Q22	.639	Q12

الجدول: من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات (spss.v.23)

يوضح الجدول (4) المدرج في اعلاه ان جميع قيم الفقرات اكبر من (0.40) وهذا ما يوضح بأن جميع فقرات الاستبانة تتصف بالصدق والاتساق الداخلي المقبول ويمكن الاعتماد عليها بالتحليل الاحصائي .

رابعاً: ثبات اداة البحث :

يقصد بالثبات هو عند تكرار الأسئلة وتطبيقها على افراد العينة في أوقات مختلفة تعطي نفس الإجابة وبالاعتماد على معامل (Cronbach's Alpha) الذي يعد احد انواع الاختبارات الشائعة التي تستخدم لثبات اداة البحث وان اغلب الدراسات تشير الى ان قيمة معامل (Cronbach's Alpha) تكون جيدة ومقبولة عندما تكون اكبر من (0.70)(Morganet al.,2004:122). وقد استخدمت الباحثة معامل (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (5) الاتي :

الجدول (5) قيم (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات ابعاد الدراسة

Cronbach's Alpha	عدد الفقرات	المحاور
.84	5	تخطيط الموارد البشرية
.82	4	التوظيف
.82	4	التدريب والتطوير
.80	13	نظم معلومات الموارد البشرية
.84	17	إدارة الأزمات
.85	30	جميع المحاور

الجدول : من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات (spss.v.23) من خلال نتائج (Cronbach's Alpha) في الجدول المذكور أنفاً توصلت الباحثة الى ان المقياس المعتمد في البحث يتسم بالثبات كون جميع النتائج التي تم التوصل اليها اكبر من (0.70) وهذا ما يؤكد ان الصدق والاتساق النهائي للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال افراد عينة البحث وهذا ما يوضح بدوره ثبات النتائج التي تم التوصل اليها (Sekaran & Bougie, 2016:290).

خامساً : وصف متغيرات البحث وتشخيصها: توضح هذه الفقرة الاحصاء الوصفي الذي يعد من الاساليب الاحصائية الاساسية التي تقدم وصفا دقيقا للخصائص الاساسية و تلخص البيانات بطريقة واضحة ومبسطة (Zikmund et al., 2010:413) تقدم هذه الفقرة وصفاً لاستجابات الموظفين في الجامعة التقنية الجنوبية ومناقشتها من خلال الاعتماد المتغير المستقل التي تم توضيحها ضمن (12) فقرة من فقرات الاستبانة وعلى ثلاثة ابعاد تخص المتغير التابع التي تم توضيحها ضمن (10) فقرة من فقرات الاستبانة وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف من اجل تفسير النتائج وصفاً اذ اعتمد البحث على مقياس (Likert) الخماسي الذي يعتمد الاوزان التصاعدية (1,2,3,4,5) وتتضمن هذه الفقرة عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والاعتماد على المتوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) كمتوسط اداة القياس وباستخدام نتائج الحاسبة الالكترونية ضمن البرامج الاحصائية (SPSS.V.23) سيتم عرض التحليل في الجدول (6) الاتي :

الجدول (6) ملخص نتائج الاحصاء الوصفي لـ (نظم معلومات الموارد البشرية)

ت	متغيرات وابعاد البحث	Mean	s.d	C.V
1	تخطيط الموارد البشرية	4.25	.662	.155
2	التوظيف	3.87	.828	.213
3	التدريب والتطوير	3.90	.695	.178

.157	.642	4.09	نظم معلومات الموارد البشرية (المتغير المستقل)
.205	.774	3.77	إدارة الأزمات (المتغير التابع)

الجدول: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج (SPSS.V.23)

نلاحظ من الجدول (6) المذكور أنفاً ان البعد الاول (تخطيط الموارد البشرية) سجل اعلى متوسط حسابي بلغت قيمته (4.25) وانحراف معياري (0.662) في حين بلغ معامل الاختلاف (0.155). وهذا يبين ان البعد الاول هو اول الابعاد من حيث تأثيرها على إدارة الأزمات، في حين سجل البعد الثالث ثاني اعلى متوسط حسابي بلغ (3.90) بانحراف معياري (0.695) ومعامل اختلاف (0.178)، وبلغ البعد الثاني اقل متوسط حسابي بلغ (3.87) وبانحراف معياري (0.828). ومعامل اختلاف (0.213) وبلغ الوسط الحسابي للمتغير المستقل (4.09) بانحراف ومعامل اختلاف (0.642) و(0.157) على التوالي، وبلغ الوسط الحسابي للمتغير التابع (3.77) وانحراف معياري (0.774) ومعامل اختلاف (0.205). وكما موضح في الجدول اعلاه، وهذا ما يدل على ان اجابات افراد العينة جاءت متجانسة.

سادساً: اختبار فرضيات البحث

1- اختبار الفرضيات الارتباط:

سيتناول هذا المبحث معرفة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (نظم معلومات الموارد البشرية ، إدارة الأزمات) بالاستناد إلى اجابات افراد عينة البحث من خلال استمارة الاستبانة، اذ استخدمت الباحثة معامل الارتباط (Pearson) لكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً اي انها ذات طابع احصاء معلمي حيث ان قيم معامل الارتباط تتراوح بين (+1) و (-1) فإذا كان معامل الارتباط ذات قيمة موجبة يفسر الارتباط بانه ايجابي إما اذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (+1) فيفسر الارتباط على انه ارتباط ايجابي تام إما إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة (-1) فيفسر على انه ارتباط عكسي إما اذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (-1) يفسر الارتباط على انه ارتباط عكسي تام وفي حال كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0) فيفسر ذلك

عدم وجود ارتباط ، وتوضح المصفوفة الأتية اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث وابعادها .

الجدول (7) علاقة الارتباط بين متغيرات وابعاد البحث لمعامل ارتباط (Pearson)

ت	بيانات الارتباط	تخطيط الموارد البشرية	لتوظيف	التدريب والتطوير	معلومات الموارد البشرية	إدارة الأزمات
1	تخطيط الموارد البشرية	1				
2	التوظيف	.514**	1			
3	التدريب والتطوير	.424**	.618**	1		
4	نظم معلومات الموارد البشرية	.604**	.559**	.657**	1	
5	إدارة الأزمات	.591**	.596**	.529	.602	1

الجدول: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V.23) بعد ترتيبها

يشير الجدول (7) الى مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) ونوع الاختبار (2-tailed) ومختصر (Sig) فضلاً عن حجم عينة البحث البالغة (317) ويوضح ايضا اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال (T) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها فإذا ظهر وجود علامة (***) دل على ان مستوى المعنوية المعتمد (0.01) سيتم توضيح النتائج كما يلي:

1- ان قيمة معامل الارتباط بين نظم معلومات الموارد البشرية وإدارة الأزمات بلغت (0.602) وتفسر هذه القيمة ان هناك علاقة طردية قوية وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.01).

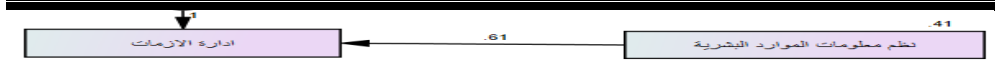
2-إن قيمة معامل الارتباط للبعد الاول من أبعاد المتغير المستقل (تخطيط الموارد البشرية) مع المتغير التابع بأبعاده تبلغ (0.591). وهي قيمة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الاولى.

3-إن قيمة معامل الارتباط للبعد الثاني من أبعاد المتغير المستقل (التوظيف) مع المتغير التابع بأبعاده بلغ (0.596). وهي قيمة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية.

4-إن قيمة معامل الارتباط للبعد الثالث من أبعاد المتغير المستقل (التدريب والتطوير) مع المتغير التابع بأبعاده (0.529). وهي قيمة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

2-اختبار علاقة التأثير: توضح هذه الفقرة اختبار الفرضيات الرئيسة والفرعية باستخدام تحليل المسار من خلال برنامج (AMOS.V.23) اذ ان تحليل المسار يعتمد على فكرة المربعات الصغرى (Least Square) المستخدمة في تحليل الانحدار ويتضمن تحليل المسار أوزان الانحدار (Regression Weights) التي تتضمن مخرجاتها معاملات المسار (Estimate) وهي اوزان مشابهة لأوزان الانحدار (Beta) اما النسبة الحرجة (C.R) (Critical Ratio) فتقابل قيمة (T) المحسوبة فتبين مستوى الاختلافات بين اوزان الانحدار ولكي تكون الفرضية مقبولة ينبغي ان تكون قيم (C.R) اكبر من (±1.96) عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) (Tabachnick & Fidell,2001:687).

وكما موضح في الجدول (8) والشكل (2) في تحليل الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية و إدارة الأزمات.



الشكل (2) : تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع

المصدر : مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

الجدول (8) تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع

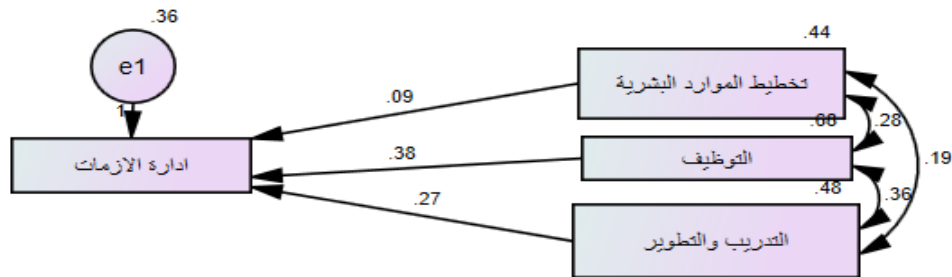
Labe	P	C.R.	S.E.	Estimat	مسار الفرضية الرئيسية الاولى		
قبول	***	10.30	.059	.605	H	<	نظم معلومات الموارد البشرية

الجدول :من اعداد الباحثة مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

نلاحظ من الجدول (8) والشكل (2) المذكورين أنفاً نجد وجود مسار يسلكه المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) خلال تأثيره في المتغير التابع (إدارة الأزمات) وهذا ما يفسر وجود تأثير ذي دلالة احصائية، إذ ان قيمة (CR أكبر من 1.96) بين نظم معلومات الموارد البشرية وإدارة الأزمات والذي بلغ (10.309) وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية الاولى.

3-تحليل المسار للفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى:

اما الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى فسيتم توضيحها على وفق الجدول (9) والشكل (3) الآتيين:



الشكل (3) علاقة تأثير ابعاد المتغير المستقل في المتغير التابع
المصدر : مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

الجدول (9) اختبار تأثير ابعاد المتغير المستقل في المتغير التابع

القرار احصائي	P	C.R.	S.E.	Estimat	مسار الفرضية الرئيسية الاولى	
					< ..	إدارة الأزمات
رفض	120	1.553	.060	.093	< ..	تخطيط الموارد البشرية
قبول	***	6.812	.055	.377	< ..	التوظيف
قبول	***	4.399	.062	.275	< ..	التدريب والتطوير

الجدول : من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات برنامج (AMOS.V.23)

يوضح الجدول (9) والشكل (3) المذكوران أنفاً النتائج التالية :

1- لا توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تخطيط الموارد

البشرية وإدارة الأزمات وهذا ما يرفض الفرضية الفرعية الاولى.

2- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التوظيف وإدارة

الأزمات وهذا ما يقبل الفرضية الفرعية الثانية.

3- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التدريب والتطوير

وإدارة الأزمات وهذا ما يقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات:

الاستنتاج الاول: توصلت الباحثة ومن خلال ما تم الاطلاع عليه من اجابات افراد العينة ان الكلية التقنية لديها نظم معلومات بشرية يدير الازمات التي تتعرض لها، كما وتمتلك الجامعة المبحوثة الدورات التدريبية والتثقيفية من اجل استخدام النظام في مجال التعرف على الازمات ومواجهتها.

الاستنتاج الثاني: ان نظام معلومات الموارد البشرية في الجامعة يعد المفهوم الأوسع والاشمل لأداء الأعمال والذي يؤكد على مساهمة نظام المعلومات بمختلف أنواعه في تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية وكفاءة.

الاستنتاج الثالث: تمتلك الجامعة المبحوثة نظم معلومات لها قابلية كبيرة على خزن واسترجاع البيانات والتعامل معها وتحويلها الى معلومات قيمة لمتخذ القرار، وهذا يمكنها من إدارة الازمات التي تواجهها بسهولة أكبر.

الاستنتاج الرابع: عدم دمج نظم معلومات الموارد البشرية في جميع اقسام الجامعة ليتسنى التجاوب السريع مع متطلبات البيئة الخارجية. اذ تفنقر الجامعة الى الكوادر الكافية والمؤهلة بصورة كافية لاستخدام نظم المعلومات بدقة والاستفادة منها بطورة ايجابية.

ثانياً: التوصيات:

التوصية الاولى: ضرورة زيادة تعميم النظام على الاقسام والوحدات الادارية كافة، وزيادة عدد الموظفين المتدربين على النظام لتسهيل استخدامه، ويمكن أن يكون ذلك عن طريق:

أ. زيادة الاهتمام بالدورات التدريبية لتزويد الموظفين بثقافة اعتماد انظمة المعلومات في العمل الاداري وكيفية الاستفادة من هذه الانظمة في مواجهة الظروف الاستثنائية. ب. الاعتماد على كوادر متخصصة بتحديث المعلومات بصورة مستمرة وذلك لتوفير آخر ما يستجد منها لتمكين الموظفين من رصد كل ما يحصل من تغييرات بيئية مفاجئة من اشارات يمكن أن تساعدهم في التنبؤ بحصول الأزمات.

التوصية الثانية: اهتمام الجامعة بصورة أكبر في كيفية إدارة الأزمات، التي يمكن أن تمر بها، وزيادة أدراك الموظفين لمراحلها، وذلك لأن هذه الأزمات من الممكن ان تسبب انهيار المؤسسة بالكامل، كما توصي الباحثة بأهمية التفكير للمدى البعيد وعدم الاكتفاء بحل المشاكل اليومية والروتينية عند مقارنتها بالسلبيات التي تتركها الأزمات ويتم ذلك من خلال:

أ- تكوين وحدة أو لجنة دائمة مهمتها متابعة جميع الأحداث البيئية التي تمثل مخاطر ومؤشرات لحصول أزمات قد تؤثر في الجامعة، وتقديم توصياتها للإدارة العليا. ب- القيام بدراسة الاسباب المشتركة للأزمات ووضعها في شكل خطوات وبيان الاجراءات المقترحة لكيفية التعامل معها وتوزيعها على الموظفين لتعريفهم بكيفية التعامل معها عند حدوثها.

التوصية الثالثة: العمل على تكثيف المؤتمرات والندوات التي تشجع الكوادر البشرية على تنقيف أنفسهم وامتلاك قدرات تمكنهم من القدرة على مواجهة اي تغييرات تكنولوجية في العمل.

التوصية الرابعة: منح الموظفين المرونة الكافية لتطبيق الاجراءات التنظيمية لغرض تسهيل عمل نظم معلومات الموارد البشرية وتحقيق أهداف الجامعة.

قائمة المصادر

المصادر العربية:

1. Jasim, D. S., & Yaqoop, F. A. (2023). اثر إدارة الأزمات في تحقيق السيولة المصرفية بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة : applied research in a sample of Iraqi private banks. *Journal of Accounting and Financial Studies (JAFS)*, 18(63), 371–381.
2. الدكتور مثنى محمد العموش & الدكتور محمود علي الروسان. (2013). دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني *Journal of Baghdad College of Economic sciences University*, (37).
3. الزهراء، حاجي فاطمه (2015)، دور نظم المعلومات البشرية في إدارة الموارد البشرية- حالة مؤسسة ليند غاز مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي ميدان: علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية التخصص: تسيير الموارد البشري.
4. عبد القادر، حسين (2016)، واقع متطلبات إدارة الأزمات في الإدارة العامة- دراسة حالة موظفي جامعة الاستقلال، فلسطين، مجلة العلوم الانسانية، العدد(5)،(210-238).
5. موسى، حيدر علي موسى، خزعل، مروة خالد (2021) إدارة الأزمات في قسم النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين في مديرية تربية بغداد/

الرصافة الثانية، مجلة الرياضة المعاصرة، العدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الافتراضي.

6. هزايمة، أديب محمد حسن. (2013). أثر أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين الاداء في القطاع البنكي. جامعة عمان العربية، كلية الاعمال ، قسم إدارة الاعمال ،مجلة الإدارة والاقتصاد، عدد (95).

7. المرشدي، خالد عبد المحسن (2019) اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على اداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

المصادر الاجنبية:

1. Abedlqader, H. K. (2020). The Extent of Security Media Contribution in the Management of Crises from the Viewpoint of Students at Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh. *Alkut university college journal*, 5(2), 70-86.
2. Abedlqader, H. K. (2020). The Extent of Security Media Contribution in the Management of Crises from the Viewpoint of Students at Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh. *Alkut university college journal*, 5(2), 70-86.
3. Abu Qahaf, Abdel Salam (2002). Strategic Management and Crises Management, Alexandria, New University House.
4. Al-Shibly, H. (2011). Human resources information systems success assessment: An integrative model. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(5), 157-169.
5. Boateng, A. (2007). The role of human resource information systems (HRIS) in strategic human resource management (SHRM). *Master of Science Theses, Accounting Swedish School of Economics and Business Administration, Palovartijantie*.
6. Faeq, O. L. M., Al-Ajrawi, A. A., & Ahmed, M. H. (2023). The Application Of Human Resources Information Systems For Enhancing Output In Agricultural Companies. *Kirkuk University Journal For Agricultural Sciences (KUJAS)*, 14(1).

7. Farazmand, A. (Ed.). (2016). *Global cases in best and worst practice in crisis and emergency management*. CRC Press.
8. Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2019) *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, Pearson, Upper Saddle River, New Jersey.
9. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* 7th ed. Pearson prentice Hall .
10. Hajji, Ahmed (2005). *Educational Administration and School Administration*, Cairo, Arab Thought House.
11. Jones, G. R., George, J. M., Haddad, J., & Rock, M. (2013). *Essentials of contemporary management*. McGraw-Hill/Irwin.
12. Kovach, K. A., Hughes, A. A., Fagan, P., & Maggitti, P. G. (2002). Administrative and strategic advantages of HRIS. *Employment Relations Today*, 29(2), 43-48.
13. Kovach, K. A., Hughes, A. A., Fagan, P., & Maggitti, P. G. (2002). Administrative and strategic advantages of HRIS. *Employment Relations Today*, 29(2), 43-48.
14. Lengnick-Hall, M., & Lengnick-Hall, C. (2002). *Human resource management in the knowledge economy: New challenges, new roles, new capabilities*. Berrett-Koehler Publishers.
15. Ludwing, E. (2005). How to prepare for your inevitable crisis. *American Banker*, 34(170), 10-15.
16. Ly-Le, T. M. (2015). Government crisis assessment and reputation management. A case study of the Vietnam Health Minister's crises in 2013-2014. *KOME: An International Journal of Pure Communication Inquiry*, 3(1), 32-46.
17. Makkawi, Hassan (2004). *Media and Crises Management*, Cairo: Egyptian Lebanese Dar.
18. Margaret, Rouse (2013). *Crises Management Plan*, USA.
19. Mondy , Wayne R . & Noe , Robert M . & Mondy ,Judy Bandy (2005) . *Human Resource Management* . qPtheP d . New Jersey : Pearson Prentice Hall.

20. Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W., & Barrett, K.C., (2004). SPSS for Introductory Statistic , use and Interpretation. 2 nd ed: Lawrence Erlbaun Associate, Inc.
21. Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 61-67.
22. Nostrad , a (2010) : the university of Memphis , crisis management plan USA .
23. Pearson, C. M., & Mitroff, I. I. (2019). From crisis prone to crisis prepared: A framework for crisis management. In *Risk management* (pp. 185-196). Routledge.
24. Prashanth, R. K., Anandhan, G. S., & Jaiganesh, M. (2014). Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM)—A conceptual approach. *International Journal in Management & Social Science*, 2(11), 184-197.
25. R. Wayne Dean Mondy, Joseph J. Martocchio - Human Resource Management, Global Edition (2016, Pearson)
26. Rangriz, H., Mehrabi, J., & Azadegan, A. (2011). The impact of human resource information system on strategic decisions in Iran. *Comput. Inf. Sci.*, 4(2), 81-87.
27. Sekaran Uma and Bougie Roger (2016) .Research methods for business : a skill-building approach. 7th ed, Peshkova. Used under license from Shutterstock. com Registered office John Wiley and Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, United Kingdom.,
28. Shrivastava, S., & Shaw, J. B. (2003). Liberating HR through technology. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 42(3), 201-222.
29. Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics. 4th ed. Boston Allyn and Bacon.

30. Wang, (2009), Knowledge management adoption in times of crisis. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 109 No. 4, pp. 445-462.
31. Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., and Griffin, M. (2013). *Business research methods*. 9 th ed., South-Western, Cengage Learning.